

Trabajo Fin de Grado



ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO **"ANALYSIS AND EVOLUTION OF TELEWORK"**

Autor/es

Lucas Villarejo García

Director/es

Leticia Álvarez Martínez

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO

2019/2020

0. RESUMEN INICIAL:

Con el avance de las Tecnologías de la Información y Comunicación y ligado al desarrollo de la globalización, se están dando a conocer nuevas dinámicas de trabajo ,para lograr ser más competitivas, flexibles y eficientes en el mercado de trabajo actual.

Gran mayoría de las tareas que se desarrollan en una oficina, no requieren la presencia del trabajador en el puesto de trabajo. Por ello con la evolución de las TICs, permite desempeñar el trabajo, desde el lugar que desees, siempre teniendo en cuenta que vas a tener que hacer uso de internet. En este trabajo, se plasman las ventajas e inconvenientes que tienen los teletrabajadores y también el beneficio que trae a la sociedad en su conjunto.

Las empresas cada vez más, están utilizando este modo de trabajo, siempre que la empresa les permita a los trabajadores, una conciliación de la vida familiar laboral y personal. Con el teletrabajo muchas personas se verán beneficiadas prestando la actividad laboral, como por ejemplo, las que tengan dificultades de desplazamientos o cuidados de familiares. También el teletrabajo reducirá los traslados, el absentismo y la externalización. Por todo esto hay que tener en cuenta que el teletrabajo es beneficioso tanto para la empresa como trabajadores en general.

Seguidamente se analiza la regulación del teletrabajo en España, haciendo especialmente mención a la pandemia que se está viviendo con el Covid19. Esto ha conllevado que las empresas, tras el estado de alarma, han tenido que poner a sus trabajadores a teletrabajar para continuar con la actividad laboral. Y para finalizar, se comentarán las herramientas informáticas y programas para desempeñar el teletrabajo y se plasmarán sentencias y comentarios a convenios colectivos, haciendo especialmente alusión al teletrabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, Estatuto de los Trabajadores (E.T.), Convenio Colectivo (CC), OIT (Organización Internacional del Trabajo), LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

0. RESUMEN INGLÉS:

Thanks to the advancement of Information and Communication Technologies and linked to the development of globalization, new work dynamics are being unveiled, in order to be more competitive, flexible and efficient in the current job market.

The vast majority of the tasks that are carried out in an office do not require the presence of the worker in the workplace. Therefore, with the evolution of ICTs, it allows you to carry out your work, from the place you want, always taking into account that you are going to have to use the internet. In this work, the advantages and disadvantages of teleworkers are reflected, as well as the benefit that it brings to society as a whole.

Companies are increasingly using this way of working, as long as the company allows workers a reconciliation of family work and personal life. With teleworking, many people will benefit from providing work, such as those with travel difficulties or caring for family members. Teleworking will also reduce transfers, absenteeism and outsourcing. For all this, it must be taken into account that teleworking is beneficial for both the company and workers in general.

Next, the regulation of telework in Spain is analyzed, making special mention of the pandemic that is being experienced with Covid19. This has meant that companies, after the state of alarm, have had to put their workers to telecommute to continue working. And finally, the computer tools and programs to carry out telework will be discussed and sentences and comments will be reflected in collective agreements, with special reference to telework.

INDICE:

1. INTRODUCCIÓN ACERCA DEL TELETRABAJO:	4
1.1. Implantación	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Características del teletrabajador:	¡Error! Marcador no definido.
1.3. Origen y evolución del teletrabajo	6
2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO:	7
2.1. Desde el punto de vista de la empresa	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Desde el punto de vista del trabajador	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Beneficio para la sociedad	¡Error! Marcador no definido.
3. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO:	9
4. PLANES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES RESPECTO AL TELETRABAJO:	13
4.1. Evaluación, Planificación y Gestión de la prevención	¡Error! Marcador no definido.
5. PROGRAMAS Y APLICACIONES INFORMÁTICAS PARA TRABAJAR DESDE EL DOMICILIO:	16
5.1. Control de tiempos, Comunicación y Organización	18
6. COVID-19 Y CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO	20
6.1 La OIT en relación al COVID19 Y teletrabajo	21
8. COMENTARIOS A CONVENIOS COLECTIVOS QUE HACEN ALUSIÓN AL TELETRABAJO	162
9. CONCLUSIÓN:	233
10. BIBLIOGRAFÍA	24
ANEXO I	25
ANEXO 2	26

1. INTRODUCCIÓN ACERCA DEL TELETRABAJO:

1.1.IMPLANTACIÓN:

El teletrabajo o también conocido como (home -office), es una modalidad de prestación de la actividad laboral, que se realiza desde un lugar diferente a los locales de la empresa, donde se suele destinar la mayor parte del tiempo de trabajo. Gracias a las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información (TIC), se permite realizar el trabajo fuera de las oficinas centrales, teniendo grandes ventajas tanto para el trabajador como para el empresario.

El trabajador aunque no se encuentre físicamente en la empresa, tendrá las mismas condiciones laborales y se regirá bajo el mismo convenio colectivo, que todos los trabajadores que no estén teletrabajando. En la actualidad en la que nos encontramos, y no centrándonos en la pandemia del año 2020, es un tema importante a mencionar dentro del Derecho laboral, ya que las empresas están empezando a utilizar el teletrabajo, para un ahorro económico y para garantizar una seguridad y salud de los trabajadores, ya que está demostrado que hay muchos trabajos que se pueden desarrollar desde tu vivienda u otro lugar, exactamente igual que se haría desde los locales de la empresa.

Los tres elementos básicos que nos vienen a decir en que situaciones nos encontramos teletrabajando son:

- La descentralización del lugar de trabajo.
- El teletrabajo será una actividad profesional remunerada.
- Y por los medios que se utilizan gracias al avance tecnológico, haciendo referencia a las tecnologías de la información y telecomunicación (TIC), y por ello no existe una presencia regular en el centro de trabajo de la empresa.

1.2.CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJADOR:

Escoger los trabajadores que van a desempeñar el trabajo desde el hogar, es una de las cuestiones más delicadas para llevar a cabo el teletrabajo, ya que se tiene que tener en cuenta ,que el trabajador conoce y dispone, de todo lo necesario para poder desarrollarlo.

Hay que tener en cuenta, el entorno y las herramientas de las que se dispone en casa. El trabajo desde el domicilio, tiene que realizarse sin dificultad, con un lugar y ambiente agradable y siempre que se permita una buena conciliación personal y laboral.

Para ello es importante definir cuáles son las características que tienen que disponer los próximos teletrabajadores, para realizar la actividad lo más cómodo y eficazmente, y evitar encontrarse ante dificultades:

- Características personales: tener una predisposición a trabajar desde tu domicilio, tener un ambiente y espacio adecuado en casa, y disponer de una vida social fuera de tu vivienda (deporte, hobbies...). Algunas de las características personales son: autodisciplina, flexibilidad, dinámico, independiente y que se gane la confianza de la empresa.
- Características relacionadas con el trabajo: tener habilidades sociales, gestionar bien el tiempo, capacidad de trabajar sin alguien controlándote, experiencia y conocimiento de la organización (experiencia en el sector o en la empresa), y tener una buena capacidad para resolver los problemas.

Las modalidades de trabajo idóneas para implantar el teletrabajo son las que requieren espacios reducidos para su desempeño, las que se puedan realizar en plazos intermedios definidos y controlar el ritmo de trabajo y las que requieran entregas definidas o trabajos puramente intelectuales.

Según la OIT, el teletrabajo se define como “la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”.

Para conseguir una adecuada implantación del teletrabajo, es conveniente tener en cuenta seis (6) fases para llevar a cabo el teletrabajo:

Primero: Estudio de viabilidad del teletrabajo: se trata en realizar un estudio de quienes van a formar parte del teletrabajo, cual es la necesidad del mercado, y para que puestos no se va a necesitar la presencia en la empresa, legislación, necesidades...

Segundo: Para que la empresa se plantee el teletrabajo se necesita tener en cuenta dos cuestiones:

- Espacio: necesidad de mayor espacio en la empresa debido a un aumento de la producción o reubicación de la empresa, ya sea porque en la producción haga falta tener las materias primas más a mano, o por el coste del alquiler, etc....
- Personales: grandes distancias entre el hogar y el trabajo, alta rotación laboral o cuidado de niños o familiares con dificultades.

Tercero: Desarrollo de nuevos criterios de selección y procedimientos, tener en cuenta la seguridad e higiene, las necesidades de formación y los sistemas de apoyo..

Cuarto: Reclutamiento de teletrabajadores, quienes son los más adecuados para llevar a cabo el teletrabajo, teniendo en cuenta las capacidades, la experiencia, las habilidades sociales y el conocimiento de la organización.

Quinto: Diseño y puesta en marcha del proyecto piloto: cuando ya tenemos claro quiénes son los trabajadores que van a trabajar desde casa, se procede a formarles y a concienciarles de como tienen que realizar el trabajo desde el domicilio. Y para ello se necesita una preparación de cómo van a ser los proyectos, revisiones frecuentes del programa de teletrabajo y que es lo que necesita para cada actividad.

Sexto: Evaluación de la prueba piloto, es de las últimas fases del proceso, en las que desde una perspectiva más lejana, se tiene que comprobar el tiempo que se ha necesitado para cada actividad, los resultados del trabajo, comparándolos con los trabajadores que lo hacen desde la oficina, como se sienten y la actitud del teletrabajador.

1.3. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO:

ORIGEN: El teletrabajo se conoce desde hace más de 40 años, gracias a la aportación de Jack Niles, trabajador de la NASA, quién tuvo la idea de inventar el trabajo desde el domicilio para buscar la solución a la crisis petrolera que se estaba viviendo en 1973 en Estados Unidos.

El principal objetivo de su investigación era reducir el traslado de los trabajadores a sus respectivas oficinas, para evitar los problemas de polución y de trabajo. España tras comprobar la repercusión positiva que se estaba viviendo en EEUU tras la incorporación de esa nueva metodología de trabajo, inicio el Plan Concilia, que pretendía impulsar el Teletrabajo en la administración pública. En este plan, se establecen medidas o guías para favorecer la conciliación familiar, personal y laboral de todos sus empleados. Ya que aparte de evitar desplazamientos, también se vería beneficiadas aquellas madres de familia a cargo de hijos pequeños que no pueden salir de casa a trabajar o también para la sociedad en general, ya que elimina costes innecesarios (dietas, transporte, CO2, aglomeraciones...),

Es importante tener en cuenta que esta evolución del teletrabajo, no podría llevarse a cabo si no estuviese la tecnología en constante evolución. El teletrabajo está más desarrollado en los países anglosajones en lo que Europa se refiere y en mayor parte en los Estados Unidos a nivel mundial. Los factores que han impulsado el desarrollo del teletrabajo son por la necesidad de las empresas en incrementar la competitividad y flexibilidad entre ellas, los problemas de desplazamientos y tráfico y la exigencia del respeto al medio ambiente, reduciendo la contaminación ambiental.

Por estas razones se ha ido implementando el teletrabajo y se seguirá estudiando, y regulando en él. En la actualidad que nos encontramos, tras la pandemia mundial del siglo XXI, se han visto obligados prácticamente todos los países en utilizar esta metodología de trabajo, ya que el estado de alarma prohíbe estar físicamente en el trabajo y obliga a poner a los empleados a trabajar desde su domicilio para continuar con la actividad empresarial.

Actualmente, el 27% de las empresas españolas tienen al menos un trabajador que ejerce la actividad laboral desde su hogar o desde cualquier lugar donde tenga conexión a internet. Por ello según datos que nos proporciona la INE, trabajar en casa aumenta la productividad hasta un 25%, y también el trabajador, dedica un 10% más de tiempo a trabajar.

En definitiva, las empresas pueden adoptar medidas de vigilancia y control sobre la actividad de los trabajadores, siempre que dichas medidas sean idóneas, necesarias, proporcionadas y justificadas. Además, la empresa debe establecer unas reglas de uso de los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores y comunicar al trabajador de forma fehaciente la existencia de medios de control, aunque en los casos en los que se prohíbe de uso personal de los medios informáticos puede entenderse implícita la advertencia sobre la posible instalación de sistemas de control de uso de los mismos. Como toda medida susceptible de atentar contra derechos fundamentales, cualquier medida de control sobre la actividad de los trabajadores debe superar el juicio clásico de constitucionalidad: juicio de idoneidad, juicio de necesidad y juicio de proporcionalidad en sentido estricto.

BREVE EVOLUCIÓN del Teletrabajo:

- Primera etapa: las primeras aproximaciones al teletrabajo comenzaron en 1970 en California, EEUU, con intención de disminuir los desplazamientos por parte de los trabajadores a sus lugares de trabajo, evitándose la afluencia de vehículos en las horas pico.
- La segunda etapa llega en 1980 y está marcada por la llegada del computador personal, lo que permitía tener la oficina en el lugar donde la persona quisiese.
- La tercera etapa comenzó alrededor de 1990 y estuvo influenciada con la aparición del Internet, el correo y la mensajería instantánea. Posteriormente se crearon otras herramientas informáticas como el trabajo remoto o videoconferencias.
- Por último, la cuarta etapa es en la que nos encontramos en la actualidad (XXI). Con multitud de equipos y herramientas informáticas, que nos aminoran el trabajo y nos permiten trabajar y recibir información de la empresa en cualquier sitio y momento.

2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS del TELETRABAJADOR:

La persona que se encuentre teletrabajando, es decir, no encontrándose presencialmente en el centro de trabajo de la empresa, tiene que tener una serie de conceptos claros. Tiene que saber cuáles son la consecución de los objetivos que le marca la empresa (tareas), para la obtención de resultados, Y también como te encuentras en completa deslocalización, tendrás que saber que el teletrabajo, tiene aspectos tanto positivos como negativos, que son los que se verán a continuación.

El teletrabajo reporta numerosos beneficios tanto para el trabajador, como para la organización. Para la obtención de buenos resultados, se tienen que tener en cuenta la conciliación laboral y familiar y permitir una flexibilización en la jornada. Por ello es importante conocer las ventajas y desventajas que le reporta tanto al trabajador como a la empresa.

2.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA EMPRESA:

A favor

- Le permite crecer en personal sin coste de locales.
- Ahorra energía.
- Puede hacer frente a situaciones como la actual Marzo 2020 con una pandemia.
- Disminución del absentismo debido a enfermedades poco importantes.
- Mayor facilidad para contratar personal cualificado independientemente de donde viva éste.
- El trabajador al no tener pérdida de tiempo por desplazamiento puede dedicar más tiempo al trabajo.
- Tras un esfuerzo de motivación, puede conseguir un mejor rendimiento del trabajador.

En contra

- Puede perder el control del ritmo de trabajo de esta persona, lo tiene que suplantar mas con motivación que con control.
- Pierde integración entre trabajadores, se aconseja crear reuniones de integración presencial con cierta periodicidad.
- Hay que implantar un sistema de Geo Fichaje o marcar unos horarios de trabajo.
- Existe un ligero sobrecoste inicial de equipo de trabajo portátil.
- La empresa debe dedicar una parte de su día al apoyo humano al trabajador, deben de sentir que están en la empresa.
- Imposibilidad de supervisión directa del desarrollo del trabajo.

2.2. DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR:

A favor

- Facilita la conciliación de la vida familiar, debido a que dispones de más tiempo para atender a los familiares en casa, a niños o a personas ancianas o enfermas.
- Flexibilidad horaria, teniendo en cuenta el trabajo y las necesidades de cada uno.
- Existe un ahorro importante de tiempo y coste de desplazamientos.
- Evita los accidentes laborales "in itinere".
- Reducción de horas extraordinarias.
- Ahorro de gastos de vestuario para el trabajo, en el caso de que se necesitasen un uniforme específico o unos EPIS obligatorios para desempeñar la actividad.

En contra

- Exige un espacio de su vivienda para el teletrabajo.
- Debe tener una buena conexión a internet (aunque en determinados casos la empresa se puede hacer cargo).
- El trabajador puede caer en una rutina de vicios, estar descuidado, ser desordenado con su horario. Para ello es importante mantener un horario.
- Pérdida de integración en la empresa.
- Dificultad para separar el trabajo de la familia y evitar la auto explotación laboral.
- Aumento de costes para el trabajador que anteriormente no los tenían, por ejemplo, el aumento de gastos de calefacción, iluminación, teléfono...

2.3. BENEFICIO PARA LA SOCIEDAD:

- Mejora en el conocimiento y en la inversión en redes.
- Distribución geográfica más equitativa, es decir, como se permite la deslocalización, se fomentará el trabajo desde segunda residencias como podrías ser pueblos poco frecuentados etc.
- Reducción de emisiones del efecto invernadero, desplazamientos y ahorro energético.
- Inserción laboral de colectivos en riesgos de exclusión social o vulnerable.

Estamos en una época que la comunicación ha revolucionado la relación entre las personas en el mundo moderno. Hay que aprovechar esta situación para desarrollarse en ese sentido.

De todo modos la empresa debe esforzarse en mantener entre sus empleados un hábito de comunicación verbal (es decir no solo escrito) y mantener un hábito de contacto humano entre sus trabajadores, bien sea con reuniones periódicas o presenciales o en fin de semana de acciones lúdicas, este es un tema que han desarrollado mucho las empresas punteras en tecnología, y si lo hacen es porque obtienen buenos resultados.

El principal objetivo que tiene el empresario para que sus trabajadores realicen la actividad laboral en el domicilio es, simplemente para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y a la vez evitarse gastos de costes empresariales, como por ejemplo sería la luz, la calefacción, los costes de los locales, también el ahorro de desplazamientos de trabajadores, mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y descansos, posibilidad de combinar dos trabajos e incluso evitar en mayor parte accidentes laborales in itinere.

También otras ventajas que vendría a darnos el trabajo a distancia, es que reduce el estrés de trabajadores y se reducen los conflictos en relaciones interpersonales, al no encontrarse en el centro de trabajo.

A pesar de los beneficios que trae el teletrabajo, también tiene desventajas que podrían ser la pérdida de integración de la empresa, es decir, al trabajar desde casa pierdes el hilo y el ritmo de trabajo que te encuentras en la oficina. También podríamos tener problemas ya que no tenemos el apoyo laboral y por lo tanto no tendrías una respuesta rápida y derivaría a que tendrías más dificultad para encontrar una solución, como otra desventaja sería que podrías tener dificultades para separar el trabajo de la familia. También, por lo general el teletrabajo lleva a jornadas de trabajo más extensas, ya que tienes una disponibilidad de 24 horas al día y eso conllevará un exceso de trabajo o una auto explotación.

Para finalizar con las desventajas laborales del teletrabajo, y como riesgo importante atendiendo a la salud personal, es que al no tener control ninguno de tus superiores y te encuentras en tu hogar, podrías tener más dificultades al tenerlo más a mano abusar del consumo del tabaco, café, alcohol, disminuir el físico al estar prácticamente todo el tiempo en casa y sin desplazamientos al centro de trabajo, que te podría conllevar a un empeoramiento de la salud.

3. REGULACIÓN del teletrabajo:

Con la llegada del Covid-19 en España, el teletrabajo ha empezado a tener más importancia, ya que las empresas no concebían este sistema de trabajo y por lo tanto la normativa era un poco escasa. En el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el artículo 13, regula cómo se desarrolla y los requisitos que hay que seguir para teletrabajar.

En el Estatuto de los Trabajadores, se hace referencia al teletrabajo en su artículo 13, el cual dicta:

- “1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido*
- 2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.*
- 3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa...*
- 4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud....*
- 5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva....*

Vemos que en él se reconoce el teletrabajo siempre y cuando se formalice por escrito atendiendo a una causa (artículo 8.2 del E.T.), también que tengan los mismos derechos que los trabajadores que prestan los servicios en la empresa, ante la representación colectiva como las mismas condiciones laborales, que tendrán que ser definidas por el empresario, siempre garantizando la seguridad y salud del trabajador, y siempre facilitándole el trabajo. El empresario tendrá que ponerle los medios que necesite para garantizar una comodidad en el trabajo y a su vez que no se encuentre con dificultades laborales (ordenadores, plataformas, redes domésticas, etc...). En la actualidad con este avance tecnológico, están utilizando diferentes mecanismos de control, como geolocalizadores o registros de jornada para fichar desde tu hogar y que el empresario tenga control de cuando te sientas y te levantas del trabajo y a la vez conocer el rendimiento del trabajador.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el teletrabajo o trabajo a distancia (o trabajo en remoto) puede definirse como «la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación».

El artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, establece que cualquier trabajador tiene derecho a solicitar el teletrabajo, para llevar a cabo una conciliación de la vida familiar y laboral. Para poner en marcha el teletrabajo, habría que informarse de cuáles son las necesidades y preferencias de la empresa y del trabajador. Una vez finalizado el permiso de trabajar a distancia, el trabajador podrá solicitar el regreso a su jornada laboral normal.

También el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece una protección frente a los riesgos laborales que van dirigidas a cumplir las obligaciones y medidas principalmente al empresario y trabajadores.

Otro punto a destacar es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo creada en el 2002, que aunque no disponga de una completa legalidad y centrándonos en el apartado dos, contempla documentos que nos orientan y nos ayudan a la hora de negociar las políticas en el teletrabajo.

Este acuerdo nos dice que el empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador, y que los trabajadores que están trabajando a distancia se beneficien de los mismos derechos (convenios colectivos aplicables y legislación) que tienen los empleados que trabajan en el centro de la empresa.

Las obligaciones que tiene la empresa respecto a la prevención de riesgos laborales atendiendo al teletrabajo son las siguientes, siempre teniendo en cuenta el art 14 LPRL, que nos dice que la empresa tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores:

Periódicamente hacer vigilancia del estado de salud de los trabajadores (art 22 y 23 LPRL)

- Información y formación de los trabajadores en los riesgos existentes en su puesto de trabajo (art 18 y 19 LPRL).
- Planificación y facilitación de equipos de trabajo y EPIS (art 17 y 23.1b) LPRL).
- Evaluación de los riesgos (art 16 y 23.1 c) y a)).

Tenemos unas normas reglamentarias que desarrollan la prevención de riesgos, como podría ser el Real Decreto 488/1997, del 14 de abril, que nos viene a decir sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud respecto al trabajo que te hacen utilizar equipos de visualización que nos podrían derivar a problemas a nuestra salud. En este RD, nos comenta especialmente la ergonomía que tenemos que utilizar ante trabajos que se necesitan utilizar pantallas, es decir, las posturas que tenemos que utilizar para evitar lesiones o dolores, problemas físicos e incluso cargas mentales.

Otro concepto importante respecto al teletrabajo son las NTP, que son guías de buenas prácticas que nos orientan de cómo realizar el teletrabajo. Sus indicaciones no son obligatorias para ningún trabajador, salvo que estén recogidas en una disposición de normativa vigente.

En la actualidad, nos encontramos ante la pandemia mundial, el Covid-19, que ha dejado una parte importante del el país realizando el teletrabajo, incluido en empresas o servicios que nunca lo habían visto hecho, pero se han visto obligados por la cuarentena nacional tras el estado de alerta. Me parece un tema importante a tratar, ya que al verse obligado el país a realizar el trabajo desde casa, se están creando y reformando un montón de normas que no teníamos o desconocíamos antes.

La Sentencia del Tribunal Supremo del 11 de Abril de 2005, nos sirve de referencia para tener en cuenta de primera mano, que la aceptación del trabajo desde el domicilio, no puede verse obligado el trabajador a llevarla a cabo, ni puede establecerse con carácter al artículo 41 del estatuto de los trabajadores, ni tampoco por acuerdo colectivo, ya que implica una transformación del régimen contractual que afecta principalmente al trabajador. Por ello se estimó el recurso de casación interpuesto por la empresa, por que el teletrabajo es voluntario y ningún trabajador puede verse en la obligación de trabajar desde su casa.

Otro concepto importante haciendo referencia a la conciliación de vida familiar y laboral es la sentencia del Juzgado de los Social Nº 335/2019, Palencia, del 16 de Diciembre de 2019, en la que incentivando la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombre en el empleo, todos los trabajadores tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, del tiempo y forma de prestación, incluidos los teletrabajadores, para respetar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Para finalizar, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia número 136/2019 de 15 enero, nos informa que también se dan casos de trabajadores que no realizan bien sus funciones laborales en su domicilio. En esta STC, nos cuenta que una trabajadora fue despedida disciplinariamente que acabo en procedencia, ya que transgredió la buena fe contractual y

abuso de confianza de la empresa. Esta trabajadora se encontraba tras pacto en convenio colectivo, trabajando a distancia, pero los hechos que nos cuentan, es que no estaba incumpliendo con lo estipulado en su contrato, ya que no estaba cumpliendo con el horario que le habían establecido, no estaba realizando bien sus funciones ya que varios clientes se quejaron de como desempeñaba el trabajo.

La ministra de trabajo actual Yolanda Díaz, ha comentado a principios de Junio de 2020, se va a celebrar la primera reunión de la nueva mesa entre Gobierno, patronal y sindicatos en la que se va a regular el teletrabajo para garantizar la conciliación y la desconexión de los trabajadores, que por causa de la pandemia, no se pueden encontrar físicamente en el centro de trabajo de la empresa.

El Gobierno poco a poco, va dando pasos mayores acerca de la legislación del teletrabajo. El Ministerio de Trabajo está elaborando una norma para abordar las necesidades regulatorias, ya que en los últimos meses se ha hecho un uso intensivo del teletrabajo, y el Gobierno está poniendo en marcha que las empresas que han hecho uso de estas formas de prestación de trabajo, compensen a los trabajadores por los gastos que han ido teniendo, como podrían ser el consumo de energía o la conexión de internet, las líneas de teléfono o el desgaste de los equipos informáticos si la empresa no se los ha proporcionado. Por último y no por ello menos importante, los trabajadores en menor proporción, también han tenido gastos como las sillas, luz, folios u otros accesorios de trabajo que el Gobierno quiere que sean cubiertos por las empresas. En una entrevista con Status, el experto de bienestar laboral y profesor de la UOC Manuel Fernández, ha considerado que los gastos tanto técnicos como ergonómicos (mobiliario de oficina) no corran a cuentas de los empleados.

Además, la normativa también pretende que se abarque los tiempos mínimos de descanso como los tiempos máximos de trabajo, o los aspectos preventivos que vayan ligados con la fatiga mental y física, la promoción y formación profesional como el ejercicio de los derechos colectivos.

Por ello, el Gobierno regula el teletrabajo teniendo en cuenta que:

- Pretende que haya una igualdad de trato entre los que elijan teletrabajar y los que prefieran acudir físicamente al centro de trabajo de la empresa.
- También quiere que las empresas compensen los gastos de los empleados que han ido teniendo durante la cuarentena.
- Se produzca un control de los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos.

La ministra de trabajo Yolanda Díaz, comentó en varias ocasiones que la regulación del teletrabajo ya estaba contemplada para antes de la pandemia, pero ahora es un punto importante a tratar, ya que ha pasado de llevarla a cabo el 10% de las empresas a más del 30%, y por tanto había que acelerar su tramitación. También nos comenta que el artículo 13 del estatuto de los trabajadores, en el cual regula el teletrabajo, es insuficiente y obsoleto, por tanto se pondrá a cumplimentar la jurisprudencia.

Por ello, los principios mínimos que tiene que disponer el teletrabajo son:

- De carácter voluntario.
- Igualdad con los trabajadores presenciales con los que teletrabajan.
- Programas de formación continua y certificación de competencias.
- Medidas de prevención, salud laboral y seguridad.
- Mismos regímenes de promociones, prestaciones sociales y mismos sistemas de retribución.

Para concluir y no por ello menos importante, el derecho de la desconexión digital cobra especial peso en el teletrabajo, ya que al trabajar desde el domicilio, no existe manera sin hacer uso de las herramientas

digitales, de controlar el trabajo, sino es por consecución de objetivos. El empresario sí que podrá controlar y adoptar medidas para verificar si se cumple el trabajo, pero siempre teniendo en cuenta el derecho a la intimidad del trabajador. En el artículo 87 LOPD-GDD tenemos regulado el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral establece como garantía de protección de la intimidad de los trabajadores “el acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con nes privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para nes privados.”.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado varias veces antes el derecho a la intimidad. La STC /2011, de 7 de noviembre establece el marco de las facultades de dirección y control por parte de la empresa, para la regulación del uso de los medios informáticos, así como la vigilancia y control de las obligaciones durante la actividad laboral. Esta sentencia hace referencia al punto 5 sobre las aplicaciones y herramientas informáticas.

Otra STC 170/2013, de 7 de octubre nos dice que un trabajador fue despedido por la utilización de las herramientas informáticas y el correo, para usos diferentes para los que estaban previstos. La empresa tenía podía controlar los correos de los empleados sin avisar previamente y sin vulnerar el derecho a la intimidad ni el secreto a las comunicaciones. Por ello, la Sala de lo Social del Tribunal Supremos en su sentencia de 8 de febrero de 2018, rec. 1121/2015, califica el despido del trabajador como procedente, ya que abusó de la confianza y transgresión de la buena fe contractual, recibiendo transferencias bancarias de otra empresa, considerando ilícito el control del gmail del trabajador.

Cabe señalar que las empresas podrán adoptar medidas de control y vigilancia sobre la actividad laboral de los trabajadores, cuando las medidas adoptadas sean necesarias, proporcionales, justificadas e idóneas. Además la empresa tendrá que marcar reglas, de cómo se tienen que hacer uso de las herramientas informáticas y comunicarles a los trabajadores de la existencia de mecanismo de control.

Para finalizar con la evolución del teletrabajo, es importante que antes de modificarse el artículo 13 del E.T, en ámbito estatal, la única figura contractual que permitía el trabajo en un lugar diferente a los locales de la empresa, se conocía como contrato de trabajo a domicilio, en el apartado III del Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

Posteriormente se modificó el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo del E.T, que no había sido modificado hasta el momento. Se debe señalar también, que el teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo realizado a distancia es teletrabajo, solo si se hacen uso de las tecnologías de la información y comunicación, con la particularidad de que el trabajador, es quien decide en qué lugar va a ejercer la actividad laboral, que podrá ser diferente al domicilio.

Respecto a los funcionarios, el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, añadió una nueva letra j bis) en el artículo 14 del TREBEP (“...«j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación....”).

Según el acuerdo alcanzado este miércoles por CSIF, UGT y CIG y el ministerio que dirige Carolina Darias, los funcionarios les darán la posibilidad, a partir del día 21 de Junio de 2020, una vez que finalice el estado de alarma, podrán acceder al teletrabajo, todos/as que tengan hijos menores de 14 años o mayores a su cargo, podrán trabajar 4 días desde casa. Por ello este plan, voluntario y reversible, tiene la posibilidad de que tan solo tengan que acudir un día únicamente durante la semana. Para aquellos que no tengan cuidados de hijos ni familiares, podrán ausentarse un día de teletrabajo a la semana.

4. PLANES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES RESPECTO AL TELETRABAJO:

Por normativa general todas las empresas tienen la obligación de tener su plan de prevención de riesgos laborales, siempre teniendo en cuenta el sector al que va destinado por la peligrosidad, adoptando prácticas y medidas y normativa para llevar a cabo una buena labor preventiva, con el objetivo de tener una protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por ello se tienen que tener claro los 3 pilares principales de los planes de la prevención de riesgos, que son aplicables tanto a trabajadores que tienen la obligación de trabajar en los locales de la empresa como para los que realizan la actividad laboral desde su domicilio.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS: En el artículo 16 LPRL, regula como gestionar los riesgos y como planificar la actividad preventiva, es decir, como gestionar la empresa y como deben de enterarse todos los trabajadores, desde la directiva o gerencia hasta peones o becarios. En este artículo los artículos del tercero hasta el séptimo, nos establece el RSP, el reglamento de los servicios de prevención, en el cual esquematiza la evaluación de riesgos laborales:

La empresa tendrá la obligación de hacer un análisis periódico de todos los aspectos, equipos y herramientas de las que dispongan, para evitar riesgos o accidentes en el trabajo. Estos análisis tendrán que actualizarse cada cierto tiempo, para evitar los daños a la salud de los trabajadores, para evitar la modificación de las condiciones de trabajo de trabajadores y eliminar errores que no se vean a simple vista.

Todas las evaluaciones tendrán que realizarse atendiendo a la normativa específica y teniendo en cuenta las Guías de INSHT, las normas tanto internacionales como las de la ONU.

Una vez que la empresa haya obtenido toda la información necesaria, deberá valorar los riesgos, determinar los elementos peligrosos y que trabajadores están expuestos y concluir sobre la necesidad de evitar, controlar y reducir el riesgo. Y para finalizar este apartado, para cada puesto de trabajo deberá disponer de la documentación de las medidas preventivas, como podría ser: la identificación del puesto, los riesgos existentes, los trabajadores afectados y controlar y eliminar el riesgo laboral.

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA: Respecto a la planificación de la actividad preventiva, se centra en controlar, reducir y eliminar los riesgos laborales, y para ello los artículos 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención, establecen medidas planificadas que tendrán que tener en cuenta estas alguna de estas cuestiones (nombro algunas):

- la asignación de recursos económicos.
- las medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.
- las medidas de coordinación de la actividad preventiva.
- las medidas de información y formación de trabajador

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN: Y para concluir, respecto a la gestión de la prevención, tendrá que hacerlo cada empresa individualmente o asumirlo a través de una gestoría. Toda la gestión tiene que ser retransmitida a todos los puesto de trabajo de cada empresa. El responsable de la prevención laboral (art 31 LPRL), se va a encargar de formar, orientar y de planificar la prevención, pero no se encargará de la vigilancia de si se cumple o no, de esto se encargara mandos superiores o mismamente los jefes de equipo de cada departamento, a no ser que se lo establezcan en el contrato al responsable de la prevención.

Partiendo de la base de los tres pilares del plan de prevención, deben integrarse aspectos a tener en cuenta respecto al teletrabajador que serían la vigilancia de la salud, la información, formación y participación de los trabajadores; facilitar equipos de trabajo y las medidas de protección y por ultimo tener coordinación de las actividades, es decir, que el teletrabajador tenga claro cuáles son sus obligaciones y saber que trabajo tiene que realizar cada día.

5. PROGRAMAS Y APLICACIONES INFORMÁTICAS PARA TRABAJAR DESDE EL DOMICILIO:

El teletrabajo es un nuevo sistema organizativo de empleo que se realiza a través de la tecnología de la comunicación y que se aplica en 3 principales campos:

-El teletrabajo personal. -El trabajo colaborativo. -La vinculación con los clientes y otros teletrabajadores.

La tecnología de trabajo personal se centra principalmente en plantillas de cálculo, procesadores de texto, conferencias, programas de imágenes y programas de creación. Estos métodos de trabajo se realizan a través de diferentes aplicaciones o plataformas informáticas, que nos facilitan un mayor rendimiento y comunicación, utilizando diferentes mecanismos para controlar los tiempos de trabajo, y obtener una buena gestión y organización del mismo.

Independientemente de cuáles sean los objetivos o funciones a realizar (publicitar, vender, desarrollar un producto, dirigir...), las necesidades como trabajador de la información, vienen ligadas con dispositivos más frecuentados por los teletrabajadores, como son el ordenador portátil, la tablet, la cámara para videoconferencia o el Smartphone .

Una vez que hemos comentado los diferentes dispositivos electrónicos que nos facilitan el trabajo, se introducen diferentes aplicaciones informáticas que nos permiten realizar reuniones virtuales, audios, conferencias y mensajería instantánea, es decir, poder ejercer el trabajo evitando estar físicamente en el puesto de trabajo habitual. Gracias a las aplicaciones que se mencionan a continuación, se puede teletrabajar desde el domicilio, sin dejar de lado elementos importantes como el registro de jornada, obligaciones, absentismo laboral...

CONTROL DE TIEMPOS: Sesame, es una de las aplicaciones más utilizadas para el trabajo a distancia, ya que es de las apps que más interesan a las empresas. Esta plataforma permite el control de trabajo de trabajadores, para comprobar cuánto tiempo dedican los trabajadores a la actividad laboral. A parte de poder controlar cuando ficha el trabajador en su domicilio, también se pueden establecer turnos de trabajo, trabajo remoto e incluso gestionar las vacaciones, estableciendo las preferencias de cada trabajador.

Otra aplicación que es importante comentar para el control de tiempos es **Rescuetime**, que aunque no disponga del servicio de fichar por teletrabajo, nos distribuye y organiza el tiempo de trabajo, para reducir el absentismo laboral y optimizar las energías y los esfuerzos para evitar desgaste laboral.

COMUNICACIÓN, REUNIONES Y VIDEOLLAMADAS: Slack, es una de las aplicaciones más populares en la que puedes hacer uso de salas de chats generales, en la que se encontrarán todos los trabajadores que quisiesen de la empresa o ya bien dividirlos por áreas o departamentos. Otra herramienta informática para poder desarrollar el trabajo a distancia es Google Hangouts, que podemos acceder a ella gracias al navegador Google y es perfecta para comunicarse a través de videoconferencia o llamadas grupales (similar a Skype)

GESTIÓN DE TAREAS Y ORGANIZACIÓN: Para llevar a cabo un control del trabajo o de las actividades que se tienen que realizar, la aplicación **Microsoft To Do**, es una multiplataforma que nos permite un seguimiento de cualquier tipo de trabajos o tareas. Lo peculiar de esta app, es que establece plazos de ejecución, dispone de notas o recordatorios para no dejar ninguna tarea sin hacer y es perfecta para empresas de trabajo colaborativo. A parte de estos servicios, también nos permite sincronizar en tiempo real el trabajo, se puede trabajar en equipo y es descargable para cualquier tipo de dispositivos. Algunas orientaciones para la correcta gestión del teletrabajo, es utilizar el correo de forma racional, es decir, organizándote y adaptando las funcionalidades que ofrece el gestor de correo. También debes clasificar y ordenarte los objetivos y proyectos a realizar. Priorizar y planificar la ejecución de las tareas y del calendario en general. También es conveniente que haya una buena comunicación entre el trabajador y sus superiores, para un buen seguimiento del trabajo.

6. COVID-19 Y CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO

La pandemia que estamos viviendo este año 2020, ha desencadenado un aumento del teletrabajo internacionalmente. Las empresas que antiguamente, no concebían realizar la actividad a distancia, ahora se han visto obligados a hacerlo. Antes de que llegara el virus a nuestro país, la cifra de españoles teletrabajadores oscilaba en un 7% aproximadamente, una cifra muy baja con respecto a otros países de la unión europea. Ahora en este comienzo de año 2020, las empresas se ven obligadas a implantar el teletrabajo para continuar con la productividad y se cree que viene el teletrabajo para quedarse una vez terminada la pandemia.

Con el estado de alarma fijado por el gobierno, se ha establecido un periodo de confinamiento para terminar con el Covid19, que ha repercutido en todos aquellos sectores que no son de primera necesidad, con el objetivo de reducir los contagios y las defunciones. Por este acontecimiento, se han tenido que paralizar todas aquellas actividades que no sean imprescindibles hasta nuevo aviso.

Hasta la fecha el teletrabajo, era una alternativa laboral, que presentaba sus ventajas e inconvenientes ya mencionadas en el capítulo dos. A causa del covid19, se ha generado una obligatoriedad repentina para todos los puestos de trabajo que se puedan realizar desde el domicilio. Esta situación implica una variación en la sistemática del teletrabajo, que afecta a los diferentes puntos:

- Necesidades de hardware transportable: el incremento de portátiles, impresoras y demás aparatos tecnológicos han aumentado considerablemente.
- Incremento de contratación de líneas móviles a cargo de empresas. Ha bloqueado el gobierno las portabilidades para facilitar que las compañías...
- Riesgo de colapso de las redes de datos
- Análisis de la posibilidad de obligar a realizar el teletrabajo (El trabajador tiene derecho a decidir, si acepta teletrabajar, ya que va en contra del art 41 ET, xq este cambio implica modificaciones contractuales)

En el real decreto 8/2020 del 17 de Marzo, nos habla de proteger la red digital (capítulo cinco), que nos viene a decir que las empresas se tienen que preparar para el nuevo entorno digital y dispone de unos créditos ICO (instituto de crédito oficial) hay una red de financiación de 200 millones para este cometido. El artículo 19 de este decreto, habla de la garantía de la prestación del servicio universal de telecomunicaciones. PLAN ACELERA (ANEXO)

Ocupación	Profesionales que podrían teletrabajar	% respecto al total de teletrabajo	% respecto al total de su ocupación
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.194.295	49,8%	59,9%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	890.927	20,2%	43,6%
Directores y gerentes	781.300	17,7%	100%
Técnicos y profesionales de apoyo	472.983	10,7%	22,3%
Trabajadores de industrias manufactureras y la construcción	65.814	1,5%	3%
Servicios de restauración, personales, protección y vendedores	-	0%	0%
Sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	-	0%	0%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-	0%	0%
Ocupaciones elementales	-	0%	0%
Ocupaciones militares	-	0%	0%
Total	4.405.319		

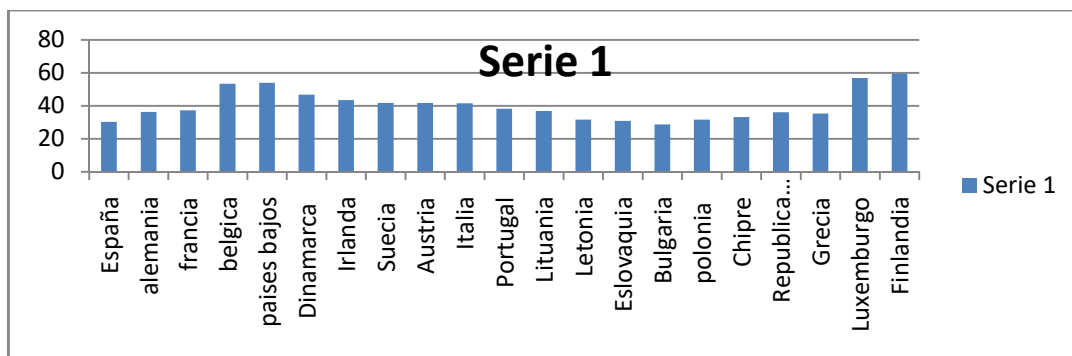
ESTUDIO ELABORADO POR LA EMPRESA DE RLRH (RANDSTAD)

Antes de que llegara la pandemia del COVID-19, España no se caracterizaba por conceder el trabajo a distancia en las empresas, pero con esta situación, se han visto obligadas las empresas a poner a teletrabajar a sus trabajadores. El principal problema lo tienen las PYMES, ya que no tienen medios digitales ni liquidez para poder establecer el teletrabajo. También a parte de nombrar las pequeñas empresas, cabe destacar que de las casi 20 millones de trabajadores ocupados en España, sólo el 22 % de la población puede trabajar desde su domicilio.

En estos meses de confinamiento y numerosos estudios que se han realizado (como el de la encuesta Funcas), se ha demostrado que el mayor número de población que ha podido teletrabajar, son los que tienen estudios universitarios (el 52%), mientras que los trabajadores que solo tienen estudios primarios realizan un 2% el teletrabajo.

Estudios que se han ido realizando, de diferentes artículos de opinión nos plasman que el teletrabajo va a provocar un aumento de la desigualdad salarial y territorial en España. Numerosas investigaciones comentan que según el Banco de España, el 30% de los empleos se podrán seguir realizando desde casa. Y a través de este análisis, expertos subrayan que tendrá especial incidencia en la distribución salarial y que tendrá un mayor potencial en las regiones más ricas a nivel nacional. (periódico digital del Economista).

Ocupados que empezaron a trabajar por el Covid-19



Cuadro elaboración propia con (EXCEL)

En este cuadro se hace una comparativa de los trabajadores ocupados que empezaron a trabajar desde sus domicilios, derivado de la pandemia mundial Covid19, y haciendo referencia a los países de la Unión Europea. Se puede apreciar, que conforme más dinero tiene el país, mayor es la proporción de personas que permiten el teletrabajo en sus empresas, ya que antes buscan soluciones y hacen frente al virus.

6.1 LA OIT EN RELACIÓN AL COVID19 Y TELETRABAJO

En este apartado, comento una entrevista de Noticias ONU a Susan Hayter, asesora técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es interesante ver cómo a nivel global podemos sacar tantas ventajas del teletrabajo.

- *Entrevista en cursiva y en comillas “ “*
- Los comentarios en letra estándar con **.

Cuando finalice la crisis, ¿qué efectos a largo plazo prevé que pueda tener la pandemia en el lugar de trabajo de los países desarrollados?

*Antes de iniciarse la pandemia ya se hablaba mucho sobre las consecuencias de la tecnología para el futuro del empleo. El mensaje era claro: **el futuro del trabajo no está predeterminado, nos corresponde a nosotros moldearlo.***

*“Pero ya que muchos países, empresas y trabajadores optaron por trabajar a distancia para contener la transmisión de la COVID-19, **ese futuro ha llegado antes de lo previsto**, cambiando radicalmente nuestra forma de trabajar. Las reuniones virtuales se han transformado en algo común y ha aumentado la actividad económica en una amplia gama de plataformas digitales.”*

“Conforme se levantan las restricciones, la pregunta que está en la mente de todos es si esta forma de trabajar se convertirá en la “nueva normalidad”. Algunas de las grandes empresas en las economías desarrolladas ya han dicho que lo que era un gran proyecto piloto sin un plan específico, el teletrabajo, se convertirá en la forma habitual de organizar el mercado laboral. La vuelta al trabajo de los empleados no implicará que tengan que desplazarse, a menos que decidan lo contrario.”

**** El primer párrafo es determinante, nosotros somos quienes moldeamos la forma de trabajar. En la primera fase industrial los horarios eran estrictos y existía mucho control visual, las empresas más tecnológicas, las más desarrolladas ya se dieron cuenta de que era más importante, **motivar, flexibilizar horarios, medir resultados a largo plazo**. Poco a poco muchas empresas de servicios eligieron ese camino. Posteriormente a medida que las redes de datos son más potentes se EMPIEZA desarrollar el teletrabajo, la pandemia de marzo 2020 IMPONE el teletrabajo.**

¿Es una buena noticia para ellos?

*“Podría ser motivo de celebración, para la gente y el planeta, pero la idea de que ha llegado **el fin de la oficina es ciertamente exagerada**. La Organización Internacional del Trabajo estima que **el 27% de los trabajadores en los países de altos ingresos** podrían teletrabajar desde su casa. Esto no significa necesariamente que seguirán trabajando a distancia.”*

“El interrogante que se nos plantea, para los empleadores y los trabajadores, es cómo adaptar las prácticas de trabajo y aprovechar los beneficios que genera el teletrabajo sin perder el valor social y económico del espacio físico de empleo”.

“Cuando aplaudimos las innovaciones en la gestión laboral que permitieron la continuidad de las empresas durante la crisis sanitaria, no debemos olvidar que muchas personas han perdido sus empleos o que, debido a los efectos de la pandemia en algunas industrias, muchas empresas han quebrado. Una cuestión clave para las personas que regresen a su lugar de trabajo será la calidad de éste, en concreto los empleos seguros y saludables”.

****En esta contestación da a conocer un dato relevante, el 27% de los países AVANZADOS podrá teletrabajar, está claro de que el teletrabajo crea una brecha social entre trabajos de oficina y trabajos de planta de producción o reparto en los que esta opción no es viable.**

¿Qué debe suceder a continuación? ¿Cuál es el siguiente paso entonces? “Sin duda, las medidas adoptadas por los empleadores para convertir los lugares de trabajo en sitios seguros tendrán un gran impacto en el nivel de confianza de los trabajadores. También se necesita entablar un diálogo con los representantes sindicales, cuando éstos existan.

Para que este planteamiento funcione se debe examinar todo: desde los planes de distanciamiento social, las medidas de control y las pruebas de detección del coronavirus, hasta la disponibilidad de equipos de protección personal.

Para las personas con trabajos esporádicos, como los repartidores de alimentos y los transportistas, el trabajo no está ligado a un lugar, sino en realizar una actividad concreta para obtener ingresos. La pandemia ha revelado la falsa dicotomía entre la flexibilidad laboral y la garantía de ingresos. Estos trabajadores pueden carecer o tener un acceso inadecuado a las bajas por enfermedad y a los beneficios

*que otorga el seguro de desempleo. **Necesitamos aprovechar la nueva realidad para garantizar que su trabajo se realiza en condiciones seguras***".

** Esta contestación es determinante, las empresas son conscientes de que hay una parte de sus trabajadores que por su tipo de trabajo no podrán aplicarse esta medida, la empresa tiene ventajas con los trabajadores que están en casa, destinemos más recursos a hacer que los que no teletrabajan tengan mejores condiciones de protección

"En los países en desarrollo, ¿cuán diferente espera que sea el aspecto del lugar de trabajo? La Organización Internacional del Trabajo calcula que los ingresos de los casi 1600 millones de trabajadores de la economía informal disminuyeron un 60% durante el primer mes de la crisis. Estos trabajadores no pueden trabajar a distancia y se enfrentan a la horrible elección de arriesgar su vida o sus medios de subsistencia. Algunos países han adoptado medidas para apuntalar estos ingresos básicos y, al mismo tiempo, garantizar la higiene y los equipos de protección personal adecuados para los empleados y clientes, las empresas y los trabajadores de los sectores no regulados o informales".

*"Esta situación repercutirá a más largo plazo en el empleo de las economías en desarrollo y emergentes. El problema es que, como tomará tiempo el desarrollo de los nuevos sectores de servicios, se haga sentir de inmediato el impacto negativo del aumento del desempleo. **Las desigualdades en la capacidad de preparación digital pueden frenar aún más a los países a la hora de aprovechar estas oportunidades***".

¿Hasta qué punto la pandemia afianzará la creciente desigualdad?" Aunque la pandemia puede representar un punto de inflexión para la transformación digital del lugar de trabajo, también ha revelado profundas deficiencias. Las personas encuadradas en los tramos de ingresos más altos **son los que tienen más probabilidades de elegir trabajar a distancia**, mientras que los que están en los segmentos más bajos carecen de esa posibilidad; tendrán que desplazarse a diario y es más probable que, como resultado de ello, tengan menos capacidad de gestionar su tiempo".

"Históricamente, las crisis económicas, las pandemias y las guerras han agudizado las desigualdades. La pregunta que nos queda por responder es si se trata de un cambio tectónico ligado a la creciente inestabilidad política y social, o de una crisis que nos lleve a consolidar los cimientos de unas sociedades justas ligadas a los principios de solidaridad y de toma de decisiones democráticas que impulsan a las sociedades, los mercados laborales y los lugares de trabajo a la igualdad".

**Es terrible que una ventaja como el teletrabajo puede derivar en incrementar la brecha social entre sectores de la sociedad, evidentemente, es complejo encontrar el modo de definir que parte de el beneficio generado por esta nueva modalidad laboral pueda revertir en que al menos NO se incremente la brecha social

- Dentro de las empresas de países desarrollados. A lo largo de este análisis del teletrabajo, ya hemos ido comentando las ventajas que aporta el teletrabajo a los trabajadores afectados (mayor flexibilidad de horario, menor pérdida de tiempo de desplazamiento, más facilidad para la conciliación familiar, ahorro de costes de desplazamiento...). Por otro lado, a la empresa le aparecen unos ahorros importantes (espacio de oficinas, energía, desplazamientos, dietas...). Empieza a haber un movimiento sindical en repercutir todos o parte estos ahorros, en cubrir los ligeros sobrecostos que tiene el trabajador con el teletrabajo (espacio ocupado, energía, red datos...). Pero hay que hacerles ver a sindicatos y empresa, que socialmente es más interesante que el teletrabajador acepte cubrir una parte de los gastos a cambio de las ventajas que tiene (no olvidemos que el teletrabajo es una opción voluntaria) y que las ventajas económicas, que tiene la empresa con esta opción, **se repercutan en los trabajadores que no tienen posibilidad** de teletrabajar. Con mejores equipos de protección, mayor flexibilidad de horarios, jornadas más cortas de trabajo...

- Entre países desarrollados y no desarrollados. No es posible imponer un apoyo desde países desarrollados a los que están todavía en precario. Pero es evidente, que el desarrollo del teletrabajo aporta beneficios a las empresas tecnológicas (hardware, software, redes de datos.....). Se habla mucho de la tasa “Google” como ingreso que debería tener el estado ya que las empresas multinacionales desvían sus beneficios hacia estados donde no se han generado.

Sería bueno que una parte de estas tasas se repercutiera hacia los países menos desarrollados y SOLO con el objetivo de incrementar la tecnología de comunicación de datos. Las empresas tecnológicas saben muy bien que mientras más se invierta en esos objetivos más aumentará el consumo en esos países y por lo tanto más venderán a medio plazo.

¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes del teletrabajo?

**Esta última pregunta es muy genérica, toca muchos temas así que considero que es interesante analizarla parcialmente,

El teletrabajo ha permitido seguir operando y garantizar la salud y la seguridad de sus empleados a muchas empresas. Las personas que pueden trabajar a distancia durante la crisis sanitaria tienen la oportunidad de compartir las comidas con sus familias. El trabajo se ha orientado hacia el ser humano acomodando la educación en el hogar y el cuidado de niños y ancianos.

*Sin embargo, para estas personas **se han desdibujado las líneas entre su jornada laboral y su tiempo libre** causando un aumento de estrés y la posibilidad de riesgos para la salud mental.*

** Se ha comentado en diversos apartados de este trabajo, teletrabajar exige horarios DEFINIDOS.

*Ante la grave recesión económica causada por la pandemia y el aumento de las cifras de desempleo, se presentan oportunidades para aprovechar los cambios en la organización del trabajo a fin de diseñar nuevos planes de empleo compartido que permitan la flexibilidad y salven los puestos de trabajo. **Esto puede suponer semanas laborales más cortas o acuerdos de trabajo compartido** para evitar despidos en periodos de escasez, al tiempo que se reestructuran los acuerdos sobre el horario de trabajo que logren un mejor equilibrio a largo plazo entre la vida laboral y la vida privada.*

La transformación digital del trabajo y la posibilidad de teletrabajar también se ha visto acompañada de otros beneficios. Por ejemplo, conforme a sus circunstancias, ofrece la posibilidad de extender la vida laboral a los trabajadores de más edad y experimentados y brinda oportunidades de trabajo a los de las comunidades rurales.

** En esta parte de la contestación el técnico de la OIT se sale ligeramente del teletrabajo pero es interesante comentarlo. Donde sea posible, y el teletrabajo lo facilita, trabajemos **más personas menos horas** y trabajemos **mas años**. Es difícil aceptar en la economía actual (salvo situaciones privilegiadas) , una reducción de jornada acompañada de una reducción de salario, el camino es que si hay más gente trabajando, implica menos gasto social para el estado, esta situación puede permitir una reducción importante de impuestos.

*Sin embargo, para otra gran cantidad de trabajadores **agravó su sensación de aislamiento y la pérdida de su identidad y objetivos**. El reconocimiento social del trabajo y la importancia y pertenencia que se deriva de él no puede cambiarse por los salones virtuales, por muy informal que sea nuestra indumentaria mientras los ocupemos.*

** Es un tema citado a lo largo de este TFG, tan importante como el salario, (que asumimos todos como una obligación de la empresa), es la MOTIVACION.

7. COMENTARIOS A CONVENIOS COLECTIVOS QUE HACEN ALUSION AL TELETRABAJO

Hasta la fecha, el teletrabajo es una opción, incluso un acuerdo voluntario. Por este motivo, es difícil encontrar convenios de hace más de 10 años que lo citan. Principalmente lo citan como conciliación familiar, empresas grandes multinacionales o empresas dependientes de las comunidades autónomas, como en el caso de SODERCAN (Apartado 4).

En el 2020 se empieza a regularizar a fondo, las empresas hablan de Seguridad Salud como un puesto mas en su organización y piden que se informe a pesar de ser acuerdos voluntarios a los comites de empresa.

Hasta la fecha actual ha sido una camino voluntario que permite la conciliación familiar, a partir de los graves hechos acontecidos en Marzo 2020 con el COVID-19, el Teletrabajo se convierte en necesario y practicamente obligatorio, en la fecha actual es una opción que no ha generado logicamente ninguna polémica pero sin duda es una revolución en la forma de trabajar que cambiará hábitos en nuestra sociedad.

1: Telefónica ingeniería. 2011: Simplemente lo cita, la empresa evaluará las solicitudes y hará acuerdos individuales. (Madrid, 17 de **marzo de 2011**. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche. CONVENIO COLECTIVO DE **TELEFÓNICA INGENIERÍA DE SEGURIDAD, S.A.U.**)

*Artículo 42. Teletrabajo. El Teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación. Atendiendo a estas nuevas formas de trabajar, la **Dirección de la Empresa evaluará** las solicitudes y posibilidades, para el desarrollo del Teletrabajo, que tenga en cuenta el perfil del trabajador y las actividades susceptibles de ser teletrabajables.*

*En caso de llegar a un acuerdo para la realización de teletrabajo, se suscribirán **acuerdos individuales**, donde se reflejen las condiciones y aspectos más significativos que regulan el Teletrabajo, así como los aspectos de prevención y salud laboral, la dotación de los medios y facilidades y la duración del Teletrabajo.*

2: Dalgo Prevención Valencia 2011 : Resolución de 14 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU centra el teletrabajo como un medio para favorecer conciliación familiar

*ARTÍCULO 21.- Tiempo de trabajo. Las horas de trabajo anuales ordinarias y efectivas son 1742, que podrán distribuirse según necesidades de la empresa en horario flexible o fijo, según se establezca en cada caso y para cada departamento. La empresa podrá establecer para el trabajo de los técnicos, **previa consulta con sus representantes legales**, el sistema de "teletrabajo", así como el horario de trabajo que mejor **favorezca la conciliación familiar de los trabajadores**.*

3: Orange Cataluña 2011: En este caso hablan de conciliación pero dan un paso más y asumen un compromiso de acordar un marco que sea VOLUNTARIO y REVERSIBLE

Madrid, 8 de abril de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche. CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE CATALUNYA XARXES DE TELECOMUNICACIONS, S. A.

*Artículo 37. Aspectos generales. El teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo al que está adscrito, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación. La Empresa y la representación de los trabajadores consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para **conciliar la vida profesional con la personal**. Ambas partes asumen el **compromiso de acordar un contenido de dicho marco** para el desarrollo del Teletrabajo*

*que tenga en cuenta el perfil del trabajador y las actividades susceptibles de ser teletrabajables, que reúna las características **de voluntariedad y reversibilidad** y contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el Teletrabajo, considerando las directrices de la regulación europea, en especial el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002.*

4: SODERCAN 2011: Este convenio, de organismo oficial (Sociedad de desarrollo de Cantabria) ya se implica en 2011 en muchos aspectos.

- Busca conciliación familiar
- El puesto tiene que estar definido como factible para el teletrabajo.
- El trabajador lo solicita, la empresa lo valora y se realiza un acuerdo formal.
- Sodercan le mantiene el derecho a la formación y a las posibilidades de carrera profesional.
- Sodercan pone el equipo y **el trabajador la conectividad**
- Sodercan se reserva el derecho a interrumpir dicha medida

*Artículo 38. Teletrabajo 1. SODERCAN entiende el teletrabajo como la modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, **siempre que las necesidades del servicio lo permitan** y en el marco de las **medidas de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral establecidas en la empresa.*

*2. Serán susceptibles de acogerse a la posibilidad de teletrabajo aquellos empleados de SODERCAN que ocupen un **puesto de trabajo que se haya especificado como factible** dicha contingencia en el Catálogo de Puestos de Trabajo definido en el artículo 20 del presente Convenio.*

*3. Todo empleado que ocupando un puesto de trabajo en el que esté contemplada esta posibilidad, solicite a la empresa la posibilidad de realizar teletrabajo, deberá justificar su petición especificando cómo esta modalidad de prestación de servicios le permitirá conciliar su vida familiar y laboral. **La empresa valorará su solicitud**, teniendo en cuenta la distribución de jornada semanal implantada en su área y cómo ésta se vería afectada por la realización de teletrabajo por parte de uno de sus miembros, revisando así mismo que las funciones encomendadas que en esos momentos esté realizando el trabajador solicitante en su puesto de trabajo, sean susceptibles técnica y operativamente de ser teletrabajadas. En caso de total entendimiento, **establecerá formalmente con dicho trabajador un “Acuerdo para la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo”**.*

*4. Las principales características que definen el modelo de teletrabajo de SODERCAN y que se reflejarán en el acuerdo formal a establecer con la persona que realice teletrabajo son las siguientes: - De naturaleza **voluntaria** deberá concertarse de mutuo acuerdo entre las partes. - Con carácter **reversible, por cualquiera** de las partes se podrá dar por cancelado el acuerdo de teletrabajo quedando establecido para ello un preaviso necesario de 15 días.*

*GOBIERNO de CANTABRIA BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA i Pág. 18278 boc.cantabria.es 27/38CVE-2011-7180 VIERNES, 27 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 101 - Los teletrabajadores mantendrán su condición de empleados a todos los efectos, incluidas sus responsabilidades y las condiciones de su relación laboral, garantizándoles que no sufrirán discriminación alguna por su condición, teniendo el mismo **acceso que el resto de empleados a la formación**, las posibilidades de carrera profesional, etc. - SODERCAN proporcionará el **equipamiento informático** para el desempeño de las funciones del teletrabajador, incluidas las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados, y por su parte **el teletrabajador proporcionará y asumirá el coste que conlleve la conectividad** de dicho equipo desde el lugar de trabajo alternativo que decida. - SODERCAN se responsabilizará de la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad profesional del teletrabajador en el ejercicio de esta modalidad de prestación de servicios.*

5: SOLVAY QUIMICA 2020: Este convenio es de una sociedad privada, habla de la voluntariedad del teletrabajo, y se centra mucho en los temas de seguridad y salud del trabajador de hecho comenta la posibilidad de que el Comité de Seguridad y Salud pueda previa autorización, auditar el puesto de trabajo.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45 1/40CVE-2020-1858 CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO CVE-2020-1858 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Solvay Química, S.L.

*B-10. Teletrabajo (art. 10 bis Convenio General) **El teletrabajo es voluntario** tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción **inicial** del puesto de trabajo **o se puede iniciar posteriormente**, debiendo en ambos casos documentarse mediante el “**acuerdo individual de teletrabajo**”. El “acuerdo individual de teletrabajo” recogerá los extremos referidos en este apartado así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo. El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador o teletrabajadora. El empresario informará a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en **materia de salud y seguridad** en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario y los representantes del personal **sólo podrán acceder al domicilio de la personal teletrabajadora previa notificación y consentimiento previo de ésta**. Las personas teletrabajadoras **tendrán los mismos derechos colectivos** que el resto de las personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores y trabajadoras o que prevean una representación de los mismos. Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos en formación y promoción que el resto del personal.*

6 WAGONLIT 2020: Mantiene la condición de voluntaria, que puede ser en el inicio de una relación laboral o en un momento posterior. En este caso la empresa se hace cargo tanto de los equipos como de la conexión a internet, lo comunica al comité intercentros. *2810 Resolución de 14 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU.*

*3. Contrato a distancia: Las personas trabajadoras con contratos indefinidos (y con independencia de su jornada) podrán, de **forma voluntaria**, prestar sus servicios a distancia (en sus domicilios, o en el lugar libremente elegido por ellos) de manera mixta o total. El trabajo a distancia podrá acordarse al **comienzo de la relación laboral o en un momento posterior**, y de conformidad con las necesidades de la Empresa, mediante la suscripción de un **acuerdo individual** al efecto, en el que se regularán las condiciones laborales que regirán la relación laboral en régimen de trabajo a distancia, incluyendo los supuestos en que la persona trabajadora podrá volver a prestar sus servicios de forma presencial a tiempo completo. En todo caso, regirán los referidos acuerdos individuales de teletrabajo los principios de **voluntariedad, reversibilidad e igualdad**. La Empresa será responsable de facilitar, instalar y mantener **los equipamientos necesarios** para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que la persona trabajadora a distancia utilice su propio equipo, así como de proveer de un servicio adecuado de apoyo técnico a las personas trabajadoras que teletrabajen. La Empresa únicamente **se hará cargo del coste del servicio de Internet** de las personas trabajadoras que teletrabajen cuando, por la posición y servicios prestados, se requiera una determinada conexión de Internet (con una velocidad y ancho de banda específicos. A efectos de sus derechos electorales y de representación sindical, la persona trabajadora a distancia estará adscrito al centro de trabajo geográfico más cercano a su domicilio dentro de la misma provincia, o si no lo hubiera, al que le corresponda por su actividad. La Empresa queda obligada a facilitar **al comité intercentros copia de los contratos** a distancia existentes, así como de las novaciones o modificaciones a esta modalidad contractual que se vayan.*

8. CONCLUSIÓN:

El teletrabajo se presenta gracias al avance de las nuevas tecnologías de la comunicación al servicio de todos los usuarios. Debido a la globalización en la que nos encontramos, el teletrabajo está aportando numerosos beneficios para la sociedad, ya que dejando a un lado las mejoras en el medio ambiente, como la reducción de los desplazamientos al trabajo, combustibles y emisiones lumínicas y contaminantes, favorece una mayor organización que permite tener un mayor equilibrio de vida familiar, personal y laboral.

Para la implantación del teletrabajo, se tienen que tener en cuenta diferentes factores que supondrán un gasto tanto de tiempo como económico para la empresa, pero que a la larga sabiendo cómo gestionar los recursos humanos y el avance tecnológico, se obtendrán mayor eficiencia en el trabajo, mejores resultados y un control de toda la organización.

Todos los trabajos que en la actualidad permiten el teletrabajo, es una solución a los problemas de conciliación de vida familiar y laboral. La implantación forzada del teletrabajo en España, a causa del Covid-19, ha sido una solución para mantener los niveles económicos y de trabajo de nuestro país, y notar los efectos negativos de la pandemia en su menor medida.

Todas aquellas empresas, que por su sector u otros motivos no hayan podido incorporarse al mercado laboral, el Estado español, a través de la contribución de todos, aplica Ertres a aquellas empresas que no pueden hacer frente a esta pandemia mundial, evitándose algunos gastos dentro de los pocos o nulos ingresos que han tenido junto a esta desgracia.

La implantación del teletrabajo, está más que demostrado, que es beneficioso para la sociedad y por lo que se está comprobando, viene para quedarse por un tiempo. A pesar de que haya algo de normativa, aún se tiene que regular muchos más ámbitos del teletrabajo, ya que a día de hoy siguen quedando algunos cabos sueltos. Gracias a esta nueva alternativa o dinámica de trabajo, España al igual que el resto del mundo y de la Unión Europea, han podido salir de esta pandemia, evitando una de las mayores crisis mundiales.

9. BIBLIOGRAFIA:

- Antonio, J. d. (03 de Junio de 2020). *La Razón*. Obtenido de <https://www.larazon.es/economia/20200602/2j5op5fzcrbbpoc7arwfhgsaku.html>.
- CES, UNICE, & CEEP. (16 de 07 de 2002). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
- Estado, A. d. (09 de 10 de 2006). Manuel para la implantación de programas piloto de teletrabajo.
- G. Barnés, H. (30 de 04 de 2020). ¿ el tletrabajo funciona bien o es que la gente se está matando a trabajar? *El confidencial* .
- Luque Parra, M., & Gines i Fabrellas, A. (2016). *El teletrabajo y prevencion de riesgos laborales*. Madrid: Universidad Ramón Llull.
- Medín Suárez, B. (25 de 07 de 2016). <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/particularidades-del-teletrabajo-o-trabajo-a-distancia/>.
- Miguez, A. (09 de 6 de 2020). <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10594303/06/20/El-Gobierno-ultima-regular-por-ley-el-teletrabajo-y-quiere-que-las-empresas-compensen-los-gastos-de-los-empleados-.html>.
- Pérez, G. R. (18 de 06 de 2020). *EL PAÍS*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/2020-06-17/la-administracion-toma-la-delantera-en-el-teletrabajo.html>.
- Rodriguez De Paz, A. (18 de Mayo de 2020). *www.lavanguardia.com*. Obtenido de *www.lavanguardia.com*: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200518/481231999248/teletrabajo-empresas-recomendaciones-expertos-inconvenientes.html>
- Socorro, E. O. (08 de 06 de 2020). *El español*.
- Valladares, A. (s.f.). <https://es.slideshare.net/mmjji/origen-del-teletrabajo>.
- Varela, D. T. (14 de 04 de 2020). *Teletrabajo y derecho a la intimidad: breve estudio jurisprudencial*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/An%C3%A1lisis%20jurisprudencial%20teletrabajo%20_%20E&J%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/An%C3%A1lisis%20jurisprudencial%20teletrabajo%20_%20E&J%20(1).pdf).
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997, 12918-12926.
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE núm 36, 11 de febrero 2012, 12483-12546.

10. ANEXOS:

ANEXO I: CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

Marque con una cruz la casilla correspondiente: SI/NO.

1. ¿Dispone de un sitio de trabajo que permita la ubicación adecuada del equipo informático junto con documentos y otros accesorios? SI / NO
2. ¿La distancia entre su visión y la pantalla es superior a 40 centímetros? SI / NO
3. ¿El ángulo de visión coincide con la parte superior de la pantalla de su ordenador? SI / NO
4. ¿Tiene espacio suficiente para colocar los antebrazos delante del teclado? SI / NO
5. ¿Tiene espacio suficiente bajo la mesa para permitir el movimiento de piernas? SI / NO
6. ¿Dispone de espacio suficiente, para los equipos precisos y la documentación necesarias en el desarrollo de teletrabajo? SI / NO
7. ¿La silla que utiliza para trabajar tiene cinco ruedas? SI / NO
8. La silla, ¿Se puede regular en altura? SI / NO
9. El respaldo de la silla ¿Es regulable en altura? SI / NO
10. alguna luz o ventana, ¿Puede provocar reflejos indirectos en la pantalla? S / NO
11. Dispone de suficiente iluminación en el espacio de teletrabajo? SI / NO
12. El cableado eléctrico y/o la instalación telefónica, ¿Queda en medio de las zonas de paso? SI / NO
13. ¿Utiliza “ladrones” para conectar los aparatos eléctricos? SI / NO
14. ¿Desconecta los aparatos eléctricos cuando no los está utilizando? SI / NO
15. Cuando trabaja delante de la pantalla del ordenador, ¿Hace pausas periódicamente? (10 minutos cada hora). SI / NO
16. ¿Dispone de un extintor accesible en el entorno del teletrabajo? SI / NO
17. Observaciones en materia de prevención de riesgos laborales a realizar por la persona solicitante:

ANEXO 2: BUENAS PRÁCTICAS DEL TELETRABAJO

12. Casos de éxito: buenas prácticas del Teletrabajo

Nombre Empresa	BBVA
Localización	España
Sector	Banca
Área Funcional	Innovación y cultura RRHH
Personal Implicado	Áreas Corporativas
Periodo Implantación	Pilotos desde Enero 2010 a Junio 2011. Extensión desde junio 2011 a act
Descripción:	<p>En BBVA entendemos que el "Trabajo Flexible" es aquel que permite a las personas realizar las mismas funciones que actualmente desempeñan en los centros de trabajo.</p> <p>En BBVA se dispone de 3 modalidades de Trabajo Flexible, una vez testadas.</p> <p>Uno de las variables clave que permiten diferenciar las 3 modalidades es el lugar donde desarrolla su jornada de trabajo fuera de la oficina. Nos vamos a centrar en la modalidad denominada "Teletrabajo" donde el empleado realiza de manera no presencial su jornada laboral en su domicilio permanente, el noventa por ciento (90%) de su jornada laboral. El horario de referencia con carácter general es el de la Unidad a la que pertenece.</p> <p>El tiempo restante de su jornada laboral la realiza de manera presencial en la sede de la Empresa en el centro de trabajo al que el empleado está formalmente asignado. El resultado de aplicación en el tiempo de su jornada presencial es el de la Unidad a la que pertenece.</p> <p>El empleado que se incorpora a esta modalidad tiene la posibilidad de solicitar una silla y/o mesa para instalarlo en su domicilio.</p> <p>Esta modalidad está sujeta a las condiciones definidas en el Acuerdo Colectivo de Trabajo.</p> <p>El empleado formaliza un acuerdo de nuevo régimen y un documento de consentimiento de las recomendaciones que ha de tener en cuenta en este ámbito.</p>